

大成 DENTONS

Lunch & Learn mit Dentons

Arbeitsrecht-Lunch am 10.05.2023

Umgang mit Auskunftsansprüchen nach Art. 15 DSGVO

Dr. Philipp Byers
Employment Law
München
T: +49 89 244408 455
E: philipp.byers@dentons.com

Grow | Protect | Operate | Finance

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin
Tel.: +49 30 264 73 0
Fax: +49 30 264 73 133

Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 45 00 12 0
Fax: +49 69 45 00 12 133

Langfernturmstraße 2
80333 München
Tel.: +49 89 24 44 08 0
Fax: +49 89 24 44 08 133

KÖ-Quartier, Breite Str. 22
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 74074 100
Fax: +49 211 74074 133

www.dentons.com

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Maßgebliche Norm (Auszug):

Art. 15 Abs. 1 DSGVO

„Die betroffene Person (→ **Arbeitnehmer**) hat das Recht, von dem Verantwortlichen (→ **Arbeitgeber**) eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:

- a) die Verarbeitungszwecke;
- b) die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;
- c) die Empfänger oder Kategorien von Empfängern [...]; (EuGH verlangt, dass grds. die Empfänger konkret zu benennen sind; vgl. EuGH v. 12.01.2023 - C-154/21 -).
- d) [...] die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden [...];
- e) [...]

Art. 15 Abs. 3 DSGVO

„Der Verantwortliche (→ Arbeitgeber) stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung [...]

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Grundlagen (1)

- Jeder Arbeitnehmer hat als Betroffener einen Auskunftsanspruch nach der DSGVO über alle (elektronisch) gespeicherten personenbezogenen Daten.
 - Dieses Recht besteht unabhängig vom Recht auf Einsicht in die eigene Personalakte; gilt auch für Organe (vgl. § 83 Abs. 1 BetrVG bzw. §§ 241 Abs.2, 242 BGB).
- Personenbezogene Daten sind „alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürlich Person beziehen“ (Art. 4 Abs. 1 DSGVO).
 - Mithin jedes persönliche, sachliche oder systematische Merkmal, das die Identität der Person bestimmt (z.B. auch Personal-Nummer).
 - Dieses können insbesondere auch E-Mail-Korrespondenz, Vermerke, Gesprächsnotizen, Schriftverkehr, rechtliche Bewertungen sein, insofern sie einen Bezug zum Beschäftigten aufweisen.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Grundlagen (2)

- Daneben hat der Betroffene Anspruch auf folgende Informationen:
 - Zweck der Verarbeitung;
 - Kategorien der verarbeiteten personenbezogenen Daten;
 - Empfänger der Daten bzw. Kategorien der Empfänger; (i. d. R. sind die konkreten Empfänger zu benennen; vgl. EuGH v. 12.01.2023 - C-154/21 -).
 - Dauer der Speicherung bzw. Kriterien für die Festlegung der Dauer;
 - Bestehen des Rechts auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch;
 - Bestehen des Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;
 - Herkunft der Daten;
 - Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung.
- Bearbeitung des Auskunftsantrags ist grundsätzlich unentgeltlich (vgl. aber auch Art. 15 Abs. 3 S. 2 DSGVO);
Übermittlung grundsätzlich schriftlich/elektronisch; Auskunft muss transparent, verständlich, in leicht zugänglicher Form erteilt werden.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Grundlagen (3)

- **Identitätsprüfung:**

Es muss zwingend geprüft werden, ob die Identität der anfragenden Person feststeht:

- ggf. Identitätsnachweis der betroffenen Person anfordern;
- **Beachte:** Vernichtung/Löschung der Identifikationsdokumente nach Erteilung der Auskunft;
- Auskunft darf nicht an unberechtigte Dritte erteilt werden.

- **Frist:**

- Der Verantwortliche muss die Auskunft unverzüglich nach Eingang des – formlos möglichen – Antrags erteilen;
spätestens innerhalb eines Monats!
- Frist kann ggf. um zwei weitere Monate verlängert werden.
- Mögliche Gründe: Komplexität, Anzahl der Anträge.
- Fristverlängerung muss nicht genehmigt werden; aber rechtzeitige Mitteilung an die betroffene Person nötig;
Dokumentation der Gründe.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Grenzen des Auskunftsanspruchs (1)

- Art. 15 Abs. 4 DSGVO: Rechte und Freiheiten anderer Personen
 - Hierzu gehören auch die Rechte des Arbeitgebers (z. B. urheberrechtlich geschützte Werke, Geschäftsgeheimnisse).
 - Zudem geschützte Rechte anderer Arbeitnehmer oder Dritter (z. B. Kunden) – z. B. im Rahmen von Compliance-Untersuchungen oder Whistleblower-Sachverhalten möglich.
 - Art. 15 Abs. 4 DSGVO darf jedoch nicht dazu führen, dass der betroffenen Person jegliche Auskunft verweigert wird. Vorrang von Schwärzung/Unkenntlichmachung von Textpassagen.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Grenzen des Auskunftsanspruchs (2)

- **Art. 23 DSGVO:** Öffnungsklausel, die Beschränkungen nach nationalem Recht ermöglicht
 - Von dieser Ermächtigung hat der Gesetzgeber insbesondere in §§ 29, 33, 34 BDSG Gebrauch gemacht.
 - § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG: Informationen, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach (insb. überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten) geheim gehalten werden müssen.
 - § 34 Abs. 1 Nr. 2 BDSG: Informationen zur Datensicherung oder Datenschutzkontrolle
- Die Auskunftserteilung kann regelmäßig nicht wegen unzumutbaren Aufwands zurückgewiesen wird.
- Es ist keine Beschränkung für den Fall vorgesehen, dass die Auskunftserteilung die Durchsetzung von zivilrechtlichen Ansprüchen beeinträchtigt.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Grenzen des Auskunftsanspruchs (3)

- **Rechtsmissbrauch:**

- Kann ausnahmsweise anzunehmen sein, wenn der Beschäftigte mit dem Auskunftsanspruch ausschließlich sachfremde Ziele verfolgt.
- Z. B. offenkundig unbegründeter oder exzessiver Antrag, Art. 12 Abs. 5 DSGVO; Regelbeispiel ist die häufige Wiederholung der Geltendmachung des Auskunftsbegehrens. LAG Sachsen geht von funktionswidrigen Auskunftsbegehren aus, wenn Mitarbeiter es nicht um Berichtigung oder Löschung von Daten geht (vgl. LAG Sachsen v. 17.2.2021, Az.: 2 Sa 63/20).

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Umfang des Auskunftsanspruchs (1)

- Der Umfang des Auskunftsanspruchs ist höchst umstritten. Zu dieser Frage besteht noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung (österr. BVerwG hat allerdings an EuGH Frage vorgelegt, ob Auskunftsanspruch auch Herausgabe von Kopien erfasst).
- Teilweise wird vertreten, dass sich der Auskunftsanspruch nur auf Datenkategorien bezieht.
- Andererseits wird vertreten, dass nur eine Bereitstellung einer strukturierten Zusammenfassung der verarbeiteten Daten verlangt werden kann. Dagegen soll nicht die Übersendung konkreter Daten, wie etwa der geführten E-Mail-Korrespondenz, nötig sein.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Umfang des Auskunftsanspruchs (2)

- Nach einer anderen Auffassung sollen interne Vorgänge nicht zu den auskunftspflichtigen personenbezogenen Daten gehören (z. B. Vermerke, Gesprächsnotizen, Schriftverkehr o. ä.) – vgl. LG Köln vom 19.06.2019.
- Es wird auch vertreten, dass keine Rechtfertigung für die Begrenzung des Auskunftsanspruchs besteht. Durch die Entwicklung der Informationstechnologie mit ihren umfassenden Verarbeitungs- und Verknüpfungsmöglichkeiten gibt es keine belanglosen Daten mehr – vgl. OLG Köln vom 26.07.2019.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Umfang des Auskunftsanspruchs (3)

Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 20.12.2018, Az.: 17 Sa 11/18:

- Das LAG legt das Recht auf Auskunft weit aus.
- Der Arbeitnehmer beehrte hier während eines laufenden Kündigungsschutzverfahrens u. a. Auskunft über personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten. Das LAG verurteilte den Arbeitgeber entsprechend.
- Einzelheiten dazu, welche Daten der Arbeitgeber dabei punktgenau offenlegen muss, bleiben jedoch ungeklärt. Es ist jedoch von umfangreichen Auskunftspflichten (auch E-Mail-Korrespondenz) auszugehen.
- Zudem beehrte der Arbeitnehmer Auskunft über Daten aus einem Hinweisgebersystem, das zu internen Ermittlungen gegen ihn geführt hatte.
- Das LAG erkannte zwar grundsätzlich an, dass das Geheimhaltungsinteresse zum Schutz von Informanten nach § 34 Abs. 1 i. V. m. § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG bestehen kann.
- Der Arbeitgeber soll jedoch beweispflichtig für die konkreten Umstände sein, die zur Einschränkung des Auskunftsanspruchs führen. Ein pauschaler Verweis auf Rechte Dritter soll nicht ausreichend sein. Im Zweifel müssen zunächst Unterlagen geschwärzt werden, die Rückschlüsse auf Hinweisgeber zulassen.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Umfang des Auskunftsanspruchs (4)

► Die praktische Anwendung von Art. 15 DSGVO wird insbesondere dadurch erschwert, dass es zwischen BGH und BAG keine klare Linie gibt:

BGH: Extensives Verständnis

Entscheidung des BGH vom 15.06.2021, Az.: VI ZR 576/19:

- Der BGH legt das Recht auf Auskunft weit aus.
- Nach dem BGH ist der Auskunftsanspruch grundsätzlich erst dann erfüllt, wenn die Auskunft nach dem erklärten Willen des Anspruchstellers die Angaben im geschuldeten Umfang enthält.
- Vom Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO können grds. auch Korrespondenzen zwischen den Parteien (hier Versicherungsunternehmen und Kunde) sowie auch interne Vermerke und Kommunikation erfasst sein.
- BGH setzte sich mit Art. 15 DSGVO im Rahmen eines Versicherungsvertragsverhältnis mit beschränkt anfallenden personenbezogenen Daten auseinander; fraglich, wie diese BGH-Rechtsgrundsätze in einem mehrjährigen Arbeitsverhältnis mit einer Vielzahl von personenbezogenen Daten praxisgerecht umsetzbar sein sollen?

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Umfang des Auskunftsanspruchs (5)

BAG: Restriktives Verständnis

Entscheidung des BAG vom 27.04.2021, Az.: 2 AZR 342/20:

- Das BAG verfolgt für Unternehmen eher einen freundlicheren Ansatz.
- Nach dem BAG ist das Auskunftsverlangen eines Arbeitnehmers, wonach auch Kopien sämtlicher verfasster Emails herausgegeben werden sollen, unwirksam.
- Ein solcher Klageantrag ist nach dem BAG zu unbestimmt. Der Mitarbeiter müsste die Herausgabe auf bestimmte Emails eingrenzen. Das BAG wies zudem auf die Möglichkeit einer Auskunftsstufenklage hin.
- Die Frage des Umfangs des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO blieb allerdings durch das BAG unbeantwortet.
- Das BAG bestätigte seine Rechtsprechung im Urteil vom 16.12.2021 – 2 AZR 235/21.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Umfang des Auskunftsanspruchs (6)

AKTUELL - Entscheidung des EuGH vom 04.05.2023 (Rechtssache C-487/22):

- Bislang war unklar, was unter einer „Kopie“ der personenbezogenen Daten zu verstehen ist.
- Nach dem EuGH bedeutet dies, dass eine „originalgetreue und verständliche Reproduktion“ der personenbezogenen Daten des Betroffenen vorgelegt werden muss.
 - **Was bedeutet das genau für die Praxis?** (Offen; führt jedenfalls nicht einschränkungslos dazu, dass Kopien von Auszügen aus Dokumenten, ganze Dokumente oder Auszüge aus Datenbanken vorgelegt werden müssen.)
- EuGH hält fest, dass die Übermittlung von aggregierten Daten/ einer allgemeinen Beschreibung der Daten/ eines Verweises auf Datenkategorien zur Erfüllung des Auskunft-/Kopieerteilungsanspruchs nicht ausreichend ist.
 - **Was ist dann ausreichend zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Auskunft- und Kopieerteilungsanspruchs?**
- Ggf. Vorlage von ganzen Dokumenten bzw. Auszügen: Übermittlung muss für die wirksame Ausübung von Rechten aus der DSGVO für die betroffene Person **unerlässlich** sein (Art. 15 DSGVO bezieht sich grundsätzlich nicht auf Herausgabe bestimmter Dokumenten, sondern auf personenbezogene Daten).

GRENZE: Rechte und Freiheiten anderer Personen (auch des Verantwortlichen) → **Interessenabwägung!**

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Zum Umgang mit dem Anspruchsbegehren in der Praxis

Umfang des Auskunftsanspruchs (7)

Entscheidung des EuGH vom 04.05.2023 - Praxisfolgen:

- Das Urteil des EuGH vom 04.05.2023 wirft mehr Fragen auf, als es Antworten oder Lösungen bietet.
- Daher ist abzuwarten, wie die nationalen Gerichte und Datenschutzaufsichtsbehörden in der Praxis auf dieses Urteil des EuGH reagieren werden.
- Unternehmen sollten überlegen, konkrete Dokumente im Rahmen der Auskunft-/ Kopieerteilung nach Art. 15 DSGVO nicht vorzulegen, solange ein überwiegendes Interesse der betroffenen Person nicht klar ersichtlich ist.
- Weiterhin sind die Grenzen der Auskunft-/ Kopieerteilung nach Art. 15 DSGVO zu beachten:
 - Rechte und Freiheiten anderer Personen (hierzu zählt auch der Verantwortliche); z. B. Rechte von anderen Mitarbeitern, Geschäftsgeheimnisse etc.
 - Rechtsmissbräuchliches Auskunftverlangen

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Umgang mit einem Anspruchsbegehren in der Praxis (1)

- Mitarbeiter haben verschiedene Motive für die Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs.
 - Teilweise wird ein weit gefasster Auskunftsanspruch geltend gemacht, um Fehler des Arbeitgebers bei der Erfüllung der Auskunft zu provozieren. Aufgrund der empfindlichen Konsequenzen (Bußgeld, Schadensersatz) entsteht hier ein effektives Druckmittel für Zwecke, die regelmäßig nichts mit dem Datenschutz/ der Auskunft zu tun haben.
 - Z. B.: ArbG Düsseldorf vom 05.03.2020: Nach Ansicht des Gerichts hat der Arbeitgeber die Auskunft nicht rechtzeitig und nur unvollständig erfüllt. Das Gericht sprach dem Arbeitnehmer einen immateriellen Schadensersatzanspruch i.H.v. EUR 5.000 zu. Die unvollständige Beantwortung der Auskunft soll für sich betrachtet bereits zu einem Schaden der betroffenen Person führen. Die Entscheidung ist höchst umstritten (ArbG Oldenburg v. 09.02.2023; Schmerzensgeld i. H. v. EUR 10.000,00 wegen nicht rechtzeitiger Auskunft).

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Umgang mit einem Anspruchsbegehren in der Praxis (2)

- Mitarbeiter haben verschiedene Motive für die Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs.
 - Der Auskunftsanspruch wird teilweise geltend gemacht, um relevante Informationen zu erhalten (z. B. im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahren: Informationen zur Prozessstrategie, zu einer Betriebsratsanhörung, zu E-Mail-Korrespondenz mit dem Vorgesetzten, zu Ergebnissen interner Ermittlungen, zu Einschätzungen von Kollegen/Dritten etc.).
 - z. B. LAG Baden-Württemberg vom 20.12.2018.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Umgang mit einem Anspruchsbegehren in der Praxis (3)

- **Empfehlung:** Dadurch, dass der Umfang des Auskunftsanspruchs derzeit noch höchst umstritten ist, sollte bei der Erfüllung der Auskunft differenziert werden.

Szenario 1:

- **Der Auskunftsanspruch wird von einer betroffenen Person geltend gemacht, bei der der Umfang an verarbeiteten Daten überschaubar ist.**
 - Beispiel: Bewerbungsverfahren
 - In einem solchen Fall sollte Auskunft über sämtliche verarbeiteten personenbezogenen Daten erteilt werden. Insbesondere sollten Kopien sämtlicher Unterlagen und Korrespondenz, die personenbezogene Daten der betroffenen Person enthalten, vorgelegt werden. Dabei sollte sorgfältig geprüft werden, ob die Auskunft unbeschränkt zu erteilen ist (Rechte und Freiheiten anderer Personen – Schwärzungen ausreichend?; Rechtsmissbrauch)

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Umgang mit einem Anspruchsbegehren in der Praxis (4)

Szenario 2:

- **Der Auskunftsanspruch wird von einer betroffenen Person geltend gemacht, mit der ein mehrjähriges Arbeitsverhältnis besteht. Aufgrund der Vielzahl an personenbezogenen Daten ist eine vollständige Auskunft nicht erfüllbar.**
 - Die betroffene Person sollte zeitnah aufgefordert werden, das Auskunftersuchen auf bestimmte Informationen oder Verarbeitungsvorgänge zu präzisieren.
 - **Erwägungsgrund 63 S. 7** bestimmt für den Fall, dass der Verantwortliche eine große Menge von Informationen über die betroffene Person verarbeitet: Der Verantwortliche sollte verlangen können, dass die betroffene Person präzisiert, auf welche Verarbeitungsvorgänge sich ihr Auskunftersuchen bezieht.
 - Erfolgt eine Präzisierung nicht, kommt in Anbetracht des ggf. entstehenden Mehraufwands eine angemessene Fristverlängerung gem. Art. 12 Abs. 3 DSGVO in Betracht.

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Umgang mit einem Anspruchsbegehren in der Praxis (5)

Szenario 2 (Fortsetzung I):

- Im Ergebnis könnte ein **Auskunftsbericht** vorgelegt werden. Die weiteren Entwicklungen (insbesondere nach dem EuGH-Urteil vom 04.05.2023) müssen jedoch abgewartet und die Herangehensweise ggf. angepasst werden.
- Im Auskunftsbericht wird über die verarbeiteten personenbezogenen Daten Auskunft erteilt, indem **konkrete Stammdaten, Datenkategorien** und **Datenverarbeitungsvorgänge** zur betroffenen Person erläutert werden. Zudem werden die weiteren Informationen nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO erteilt. Außerdem sollte geprüft werden, welche konkreten Unterlagen und Informationen ohne größeren Aufwand bereitgestellt werden können (z. B. **digitale Personalakte**) → „Dokumentation des Bemühens“ vor dem Hintergrund des EuGH-Urteils vom 04.05.2023.
- Der Auskunftsbericht sollte zudem die **Betroffenenrechte** erläutern.
- Im Auskunftsbericht muss festgehalten werden, dass die betroffene Person um Präzisierung ihres Auskunftsverlangens gebeten wurde (dieses Vorgehen steht grds. im Einklang mit BAG v. 27.4.2021; das BAG geht bei fehlender Eingrenzung von einem unbestimmten Klageantrag aus).
- Zudem sollte sorgfältig geprüft werden, ob die Auskunft unbeschränkt zu erteilen ist (Rechte und Freiheiten anderer Personen – Schwärzungen ausreichend?; Rechtsmissbrauch)

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO

Umgang mit einem Anspruchsbegehren in der Praxis (6)

Szenario 2 (Fortsetzung II):

- Zudem muss im Auskunftsbericht enthalten sein
 - ein **ausdrücklicher** Hinweis, dass die Auskunft keine Kopie sämtlicher personenbezogener Daten enthält, die verarbeitet werden;
 - ein **ausdrücklicher** Hinweis, dass die betroffene Person anhand des Auskunftsberichts konkrete Einsicht verlangen kann (z. B. hinsichtlich bestimmter Datenverarbeitungsvorgänge); ArbG Bonn v. 16.7.2020 bejaht diese Vorgehensweise.
 - Dem Arbeitnehmer wird dadurch der Umfang der Auskunft offengelegt; Zweck: Argument zur Vermeidung eines Anspruchs auf eidesstattliche Versicherung.
- Sofern bewusst bestimmte Daten nicht offengelegt werden sollen (vgl. Fall LAG Baden-Württemberg vom 20.12.2018):
 - Prüfung milderer Mittel (z. B. Schwärzung) oder
 - Dokumentation der Gründe.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2023 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com

Ihr Ansprechpartner



Dr. Philipp Byers
Partner
Employment and Labor

T: +49 89 244408 455
philipp.byers@dentons.com

ZUR PERSON

Dr. Philipp Byers ist Partner im Münchner Büro von Dentons, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Er berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Dazu gehört insbesondere die Beratung von Arbeitgebern in sämtlichen Fragen des Betriebsverfassungsrechts sowie bei Verhandlungen über den Abschluss von Tarifverträgen.

Besondere Expertise besitzt Philipp Byers im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes und der HR-Compliance. So berät er Unternehmen schwerpunktmäßig bei Verhandlungen über IT-Betriebsvereinbarungen, der Gestaltung von konzernweiten Mitarbeiterdatentransfers sowie bei dem Umgang mit DSGVO-Betroffenenrechten. Zudem unterstützt Philipp Byers bei der Durchführung von internen Untersuchungen und bei der Einführung von Compliance-Maßnahmen wie Whistleblower-/Hinweisgebersysteme. Er verfügt ferner über umfassende Erfahrungen im Bereich des Fremdpersonaleinsatzes, insbesondere bei der Vermeidung von (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung und der Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen.

Zu den fachlichen Schwerpunkten von Philipp Byers gehört die Beratung von Unternehmen bei Umstrukturierungen sowie der arbeitsrechtlichen Umsetzung von Fusionen. Er verfügt über langjährige Erfahrungen im Bereich des Konzernarbeitsrechts. Daneben berät Philipp Byers Unternehmen im Bereich von Vorstandsangelegenheiten wie z.B. bei der Gestaltung von Vorstandsvergütung oder bei Haftungsfragen. Mandanten schätzen seine pragmatische und zielorientierte Beratung.

Marktwahrnehmung

JUVE empfiehlt Philipp Byers seit 2021 als führenden Berater im Arbeitsrecht (bis 50 Jahre) sowie als führenden Berater im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes. Im *JUVE-Handbuch 2022/2023* wird betont, dass Philipp Byers „für hoch spezialisierte Beratung zu Compliance und Arbeitnehmerdatenschutz steht“, „sehr erfahren und versiert ist“ und „pragmatische Lösungen bei komplizierten DSGVO- und Compliance-Problemen findet“.

In der *Wirtschaftswoche* ist Philipp Byers seit 2020 als „Top Anwalt“ für Arbeitsrecht gelistet.

Best Lawyers empfiehlt Philipp Byers seit 2019 für den Bereich Arbeitsrecht.

The Legal 500 Deutschland empfiehlt Philipp Byers seit 2015 im Arbeitsrecht.